

## **Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Restoran Nomnommon Kitchen**

*Effect Of Individual Characteristics, Job Characteristics, And Work Experience On Employee Performance At Nomnommon Kitchen Restaurant*

**Mona Roring<sup>1</sup>, Bernhard Tewal<sup>2</sup>, Rita Taroreh<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi Manado, Indonesia

E-mail:

[1monaroring0@gmail.com](mailto:monaroring0@gmail.com), [2bernhardtewal@unsrat.ac.id](mailto:bernhardtewal@unsrat.ac.id), [3rita.taroreh@unsrat.ac.id](mailto:rita.taroreh@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen penting dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk menganalisis perbandingan kinerja karyawan tetap dan tidak tetap Multimart di Kota Manado. Penelitian ini menggunakan pendekatan komparatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dan karyawan tidak tetap yang ada di Multimart Kota Manado yang berjumlah 600 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *accidental sampling* dan dalam menentukan jumlah sampel digunakan tabel Isaac Michael pada tingkat kesalahan 10% sehingga jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 188 orang yang dibagi atas 94 orang karyawan tetap dan 94 orang karyawan tidak tetap. Analisis data menggunakan uji independent sample t - test. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji beda secara parsial yang diukur melalui indikator kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dan efektivitas menunjukkan terdapat perbandingan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap PT. Multi Citra Abadi – Multimart dan secara keseluruhan berdasarkan hasil uji beda antara kinerja karyawan tetap dan tidak tetap ditemukan bahwa terdapat perbandingan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan tidak tetap di PT. Multi Citra Abadi – Multimart di Kota Manado..

**Kata Kunci:** *perbandingan, kinerja karyawan, accidental sampling*

**Abstract:** *Employee performance is an important element in achieving organizational goals. The purpose of this study was to compare the performance of multimart permanent and non-permanent employees in the city of Manado. This study uses a comparative approach. The population in this study are permanent employees and non-permanent employees in Manado City Multimart which can be 600 people. The sampling technique used was accidental sampling and in determining the number of samples used by Isaac Michael at the 10% degree, the number of samples obtained was 188 people divided into 94 permanent employees and 94 non-permanent employees. Data analysis used independent sample t-test. The results showed that the partial difference test measured by the quantity, quality, punctuality and effectiveness indicator showed a significant comparison between the performance of permanent employees and non-permanent employees of PT. Multi Citra Abadi - Multimart. In total, based on the results of the difference test between the performance of permanent and non-permanent employees, it was found that there was a significant comparison between the performance of permanent employees and the performance of non-permanent employees at PT. Multi Citra Abadi - Multimart in Manado City*

**Keywords:** *comparison, employee performance, accidental sampling*

### **PENDAHULUAN**

Perkembangan dunia industri, perekonomian serta ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini menuntut setiap perusahaan untuk semakin meningkatkan performanya di tengah masyarakat. Ditengah situasi dunia yang saat ini sedang berada dalam keadaan mewabahnya pandemi virus corona (Covid – 19), setiap industri dituntut untuk berinovasi dan memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan keterbatasan dan menggunakan setiap peluang yang ada untuk tetap bersaing. Indonesia merupakan salah satu negara yang tidak terhindarkan dari wabah virus corona, dimana berbagai sektor telah terkena dampak dari wabah virus ini baik sektor perekonomian, pariwisata, pendidikan, industri dan perusahaan.

Diterima: 08-10-2021; Disetujui untuk Publikasi: 13-10-2021

Hak Cipta © oleh Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum  
p-ISSN: 24072-361X

Industri ritel yaitu swalayan dan supermarket adalah salah satu yang sangat terkena dampak dari pandemi virus covid 19, dimana dalam upaya pemerintah untuk mengurangi penyebaran virus covid 19, pemerintah mengeluarkan edaran bagi tiap swalayan, supermarket untuk mengurangi jam operasionalnya dalam upaya pencegahan penyebaran virus covid 19. Ditengah situasi dan kondisi saat ini persaingan antara perusahaan tentunya adalah hal yang harus tetap diperhatikan oleh perusahaan dimana kemampuan perusahaan untuk bertahan ditengah perubahan dan beradaptasi dengan keadaan tentunya sangat dibutuhkan, kelangsungan suatu usaha sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang ada didalamnya. Swalayan dan supermarket adalah jenis usaha yang sangat ditunjang dengan kinerja karyawan yang ada didalamnya, karyawan yang berhubungan langsung dengan konsumen dituntut harus ramah, sopan, cekatan dan siap sedia untuk selalu melayani. Kinerja karyawan adalah hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kepercayaan masyarakat untuk berbelanja dan melakukan pembelian. Setiap perusahaan baik perusahaan yang bergerak dibidang jasa maupun perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan ritel, pasti memiliki tujuan untuk tetap hidup dan berkembang. Tujuan perusahaan yang ingin dicapai tentunya untuk meningkatkan pendapatan lewat kegiatan-kegiatan usaha oleh karena itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu beradaptasi dan memberikan kinerja terbaiknya agar tujuan organisasi bisa tercapai. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT. Multi Citra Abadi (Multimart Manado) adalah salah satu perusahaan ritel yang berbentuk swalayan atau pasar modern yang ada di Kota Manado. Dalam perkembangannya PT. Multi Citra Abadi (Multimart Manado) telah membuka 9 gerai toko di Kota Manado dan telah menjadi salah satu swalayan unggulan yang ada di Kota Manado. Keberadaan PT. Multi Citra Abadi (Multimart Manado) sebagai salah satu swalayan di Kota Manado dan kemampuannya untuk bersaing tentunya sangat ditentukan dengan kinerja karyawan yang ada didalamnya baik itu karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap. Kinerja merupakan faktor yang penting atas keberhasilan suatu perusahaan dengan hasil dari pencapaian pekerjaan sehingga membuat organisasi semakin maju dan berkembang. Kinerja bukan hanya tentang seberapa banyak hasil yang didapat sesuai target tapi juga kemampuan seseorang untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Semakin banyak pencapaian dan peningkatan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Organisasi dalam mengukur tingkat kerja dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan. Kinerja yang banyak memenuhi target terhadap profesi yang dipegang maka pengusaha ketetapan semakin meningkat dan luas.

Adapun permasalahan yang menjadi salah satu fokus utama dari Multimart yang ada di Kota Manado adalah masalah dalam hal sumber daya manusia yang merujuk kepada karyawan tetap dan tidak tetap, apakah terjadi kesalahpahaman antara karyawan tetap dan tidak tetap yang mengakibatkan kinerja menurun ataupun saling memberikan dorongan dan kompak agar perusahaan menjadi lebih maju dan kinerja menjadi lebih baik. Hal yang menyebabkan perbedaan kinerja karyawan tetap dan tidak tetap misalnya dalam pemberian gaji, dan setiap tunjangan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan tetap dan tidak tetap. Karyawan tetap umumnya relatif mempunyai hak yang jauh semakin besar dibanding dengan karyawan tidak tetap. Diluar itu, karyawan tetap juga relatif tambah lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibanding dengan karyawan tidak tetap.

Fazriyanti (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat perbedaan kinerja karyawan tetap dan karyawan tetap yang ada. Sedangkan dalam penelitiannya Wahyuningtyas dan Utami (2018) menemukan bahwa tidak terdapat perbedaan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak (outsourcing).

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kinerja karyawan antara karyawan tetap dengan karyawan tidak tetap di Multi Mart Kota Manado

### **1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hasibuan (2015:5) manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan. Sumber daya manusia dinyatakan sebagai strategi perancangan, pelaksanaan dan pemeliharaan untuk mengelola manusia untuk kinerja usaha yang optimal termasuk kebijakan pengembangan dan proses untuk mendukung strategi. (Amstrong dan Taylor, 2014:13).

### **1.2. Kinerja Karyawan**

Kinerja atau prestasi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diacapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara 2015:67).

### **1.3. Karyawan Tetap**

Faisal (2009:133) dalam Wahyuningtyas Dan Utami (2018) berpendapat bahwa “ karyawan tetap adalah karyawan yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur (berkala). Termasuk kedalam karyawan tetap adalah karyawan swasta, karyawan negeri dan penerima pensiun. Imbalan karyawan tetap bisa berupa gaji, beragam tunjangan, penghasilan seperti bonus, honorarium jasa produksi, gratifikasi dan lain sebagainya. Karyawan tetap adalah karyawan yang telah resmi menjadi karyawan perusahaan dan jika dapat menunjukkan prestasi kerjanya

dengan baik maka kenaikan pangkat dan memperoleh kenaikan jenjang karir yang lebih tinggi dari sebelumnya adalah jaminan dari rantai sistem jabatan yang berlaku untuk karyawan tetap.

#### 1.4. Karyawan Tidak Tetap (*Outsourcing*)

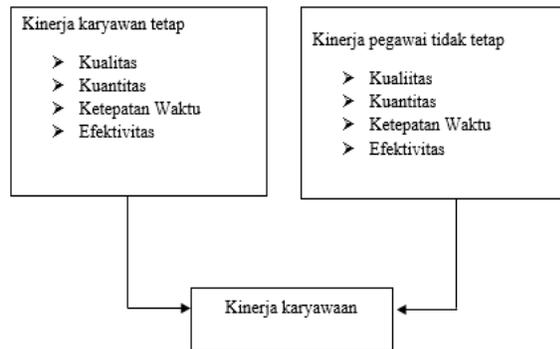
Kontrak atau outsourcing adalah bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam kategori precarious work, istilah yang biasanya dipakai secara internasional untuk menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin/ tidak aman dan tidak pasti (Betteng, Kawet Dan Nelwan, 2017).

#### 1.5. Penelitian Terdahulu

Simon (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I. Oroh, Lopian dan Pandowo (2014) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat perbandingan kinerja karyawan berdasarkan gender di PT. Bank SulutGo.

Rotty (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat perbandingan kinerja pegawai yang bekerja di layanan kesehatan. Fazriyanti (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat perbandingan kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap pada Ponorogo City Center (PPC).

#### Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

*Sumber: Kajian Teori, 2020*

#### 1.6. Hipotesis

Ha: Diduga ada perbedaan kinerja karyawan tetap dengan karyawan tidak tetap di Multimart Kota Manado

H0: Diduga tidak ada perbedaan kinerja karyawan tetap dengan karyawan tidak tetap di Multimart Kota Manado

### METODE PENELITIAN

#### 2.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan komparatif yaitu penelitian yang berbentuk perbandingan dari dua sample atau lebih Sugiyono (2014:54). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dalam mengumpulkan data. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada perbedaan yang signifikan kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap yang ada di Multimart Kota Manado.

#### 2.2. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Multimart yang ada di Kota Manado, yaitu sebanyak 600 orang.

Menurut Sugiyono (2018: 67), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014:68) untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian, penulis menggunakan tabel Isaac Michael pada tingkat kesalahan/error 10%, dimana pada N = 600 tingkat kesalahan/error 10% diperoleh total sampel sebanyak 188

orang. Dengan demikian penulis akan mengambil sebagai sampel sebanyak 94 orang pegawai tetap dan 94 orang pegawai tidak tetap yang ada di Multimart Kota Manado.

### **2.3. Jenis Dan Sumber Data**

Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini menggunakan data primier, yaitu sumber data yang langsung diberikan data kepada pengumpul data. Data primier dalam penelitian ini diperoleh dengan memberikan kuisioner (angket), wawancara dan dokumentasi. Data sekunder dalam penelitian ini mengumpulkan data dengan mempelajari dan menganalisa dokumen-dokumen dan laporan mengenai data yang berhubungan dengan penelitian. Misalnya berupa sejarah instansi, struktur organisasi dan lain-lain.

### **2.4. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode dalam pengumpulan data yaitu: teknik kuisioner, teknik observasi dan teknik wawancara. Teknik Kuisioner adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh responden. Teknik Observasi adalah Teknik pengumpulan data dan informasi dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara langsung terhadap objek yang diteliti.

### **2.5. Pengujian Instrumen Penelitian**

#### **2.5.1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrument alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuai instrumen. Suatu instrumen dikatakan baik jika mempunyai validitas tinggi. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Jika nilai pearson correlation  $>0.3$  maka item pernyataan dinyatakan valid.

#### **2.5.2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliable atau handal jika jawabannya adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Dinyatakan item reliabel bila nilai alpha cronbachnya  $> 0.6$ .

### **2.6. Teknik Analisis Data**

#### **2.6.1. Uji-t Berpasangan (Paired sample t-test)**

Adalah salah satu metode pengujian hipotesis dimana data yang digunakan tidak bebas atau dependen (berpasangan) ciri-ciri yang paling sering ditemui pada dua kasus yang berpasangan yaitu satu individu (objek penelitian) dikenai 2 buah perlakuan yang berbeda. Walaupun menggunakan individu yang sama, peneliti tetap memperoleh 2 macam data sampel, yaitu data dari perlakuan pertama dan data dari perlakuan kedua (Ghozali, 2015:22).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

#### **3.1. Sejarah Perusahaan**

Multi Citra Abadi adalah perusahaan retail di Indonesia dengan dua toko di Manado bersama dengan dua pusat distribusi di Jakarta dan Manado. Sebagai perusahaan ritel, Multi Citra Abadi menghadapi tantangan terus-menerus untuk mempertahankan posisi pasar yang kuat sekaligus mengembangkan bisnisnya secara efektif dalam pasar yang sangat kompetitif. Selama empat tahun, PT Multi Citra Abadi menggunakan sistem in-house berbasis database Oracle. Namun, seiring waktu dan beberapa penyesuaian, database menjadi sangat tidak stabil, tidak dapat diandalkan, dan tidak dapat diskalakan. Sederhananya, solusi bisnis PT Multi Citra Abadi menunjukkan tanda-tanda dan batasan-batasan yang membatasi yang biasa dialami oleh aplikasi yang dikembangkan sendiri. Sistem perusahaan yang ada tidak dapat lagi mendukung data dalam jumlah besar yang mereka butuhkan untuk dikelola, tidak dapat bekerja secara real-time, dan tidak dapat dimanfaatkan di lebih dari satu toko. Dan karena sistem ini bukan solusi waktu nyata, sinkronisasi harus dilakukan pada malam hari, dengan sebagian besar proses dilakukan secara manual - selangkah demi selangkah. Setelah membuka pusat distribusi baru di Jakarta, PT Multi Citra Abadi mengetahui bahwa sistem mereka yang ada tidak hanya tidak dapat mendukung tingkat data dan informasi yang mereka butuhkan, tetapi bahwa proses manual yang berkelanjutan.

#### **3.2. Hasil Uji Asumsi Klasik**

##### **3.2.1. Uji Normalitas**

**Tabel 1. Uji Normalitas**

*Sumber : Data diolah, 2021*

	Std. Deviation	Variance	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Kuantitas	3.75936	14.133	-.770	.177	1.054	.353
Kualitas	3.08673	9.528	-.367	.177	-.115	.353
Ketepatan_Waktu	3.75841	14.126	-.693	.177	.970	.353
Efektivitas	3.25862	10.619	-.246	.177	-.750	.353
Valid N (listwise)						

Berdasarkan Tabel 1. hasil pengujian menunjukkan nilai skewness dan kurtosis yang mendekati nol sehingga dapat dikatakan bahwa data telah terdistribusi dengan normal.

**3.2.2. Analisis Statistik Deskriptif**

**Tabel 2. Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Error
	Statistic						
Kuantitas	188	20.00	15.00	35.00	5386.00	28.6489	.27418
Kualitas	188	15.00	15.00	30.00	4663.00	24.8032	.22512
Ketepatan_Waktu	188	21.00	14.00	35.00	5304.00	28.2128	.27411
Efektivitas	188	13.00	12.00	25.00	3641.00	19.3670	.23766
Valid N (listwise)	188						

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 2. hasil analisis statistic deskriptif diketahui nilai minimum dari variabel kuantitas adalah sebesar 15 dan nilai maksimum adalah 35, untuk variabel kualitas diperoleh nilai minimum sebesar 15 dan nilai maksimum 30, untuk variabel ketepatan waktu diperoleh nilai minimum 14 dan nilai maksimum 35 dan untuk variabel efektivitas diperoleh nilai minimum 12 dan nilai maksimum 25 dari keseluruhan total jawaban 188 responden yang diambil.

**3.2.3. Uji Independent Sample t – Test**

**Tabel 4.10  
 Independent Samples Test Secara Partial**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)
Kuantitas	Equal variances assumed	17.584	.000	3.517	186	.001
	Equal variances not assumed			3.517	148.156	.001
Kualitas	Equal variances assumed	11.659	.001	2.025	186	.044
	Equal variances not assumed			2.025	165.619	.044
Ketepatan_Waktu	Equal variances assumed	16.491	.000	3.819	186	.000
	Equal variances not assumed			3.819	146.844	.000
Efektivitas	Equal variances assumed	8.776	.003	8.942	186	.000
	Equal variances not assumed			8.942	167.545	.000

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 3. menunjukkan Dalam Levene's Test apabila nilai signifikan lebih dari 0,05 maka uji t menggunakan nilai Equal Variences Assumed (diasumsikan varian sama) dan apabila nilai sigifikansi lebih kecil dari 0,05 maka uji t menggunakan Equal Variences not Assumed (diasumsikan varian berbeda). Maka berdasarkan Tabel 4. Dapat dilihat bahwa untuk variabel kuantitas diperoleh nilai signifikan Levene's Test yang lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.000 sehingga uji t menggunakan nilai Equal Variences not Assumed (diasumsikan varian berbeda) sig (2-tailed) yang bernilai  $0.001 < 0.05$  sehingga menunjukkan bahwa terdapat perbandingan yang signifikan antara kuantitas karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

Untuk variabel kualitas diperoleh nilai signifikan Levene's Test yang lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.001 sehingga uji t menggunakan nilai Equal Variences not Assumed (diasumsikan varian berbeda) sig (2-tailed) yang bernilai  $0.044 < 0.05$  sehingga menunjukkan bahwa terdapat perbandingan yang signifikan antara kuantitas karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

Untuk variabel ketepatan waktu diperoleh nilai signifikan Levene's Test yang lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.000 sehingga uji t menggunakan nilai Equal Variences not Assumed (diasumsikan varian berbeda) sig (2-tailed) yang bernilai  $0.000 < 0.05$  sehingga menunjukkan bahwa terdapat perbandingan yang signifikan antara ketepatan waktu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

Untuk variabel efektivitas diperoleh nilai signifikan Levene's Test yang lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.003 sehingga uji t menggunakan nilai Equal Variences not Assumed (diasumsikan varian berbeda) sig (2-tailed) yang bernilai  $0.000 < 0.05$  sehingga menunjukkan bahwa terdapat perbandingan yang signifikan antara efektivitas karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Sehingga secara parsial hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat perbandingan kinerja karyawan yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap jika dilihat dari indikator kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dan efektivitas.

**3.2.4. Uji Independent Sample t-Test Kinerja Karyawan**

Berdasarkan analisis dari Tabel 4. menunjukkan nilai sig. levene's test for equality of variances adalah sebesar 0.000. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 maka uji t menggunakan nilai equal variances assumed (diasumsikan varian sama) dan jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka uji t menggunakan equal variances not assumed (diasumsikan varian berbeda). Pada penelitian ini nilai sig. levene's test for equality of variances adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  sehingga uji t yang digunakan berpedoman pada nilai yang terdapat dalam equal variances not assumed. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut jika tingkat signifikansi (sig. 2 tailed)  $> 0.05$ , maka H0 diterima, dan jika tingkat signifikansi (sig. 2 tailed)  $< 0.05$ , maka H0 ditolak.

**Tabel 4. Uji Beda Kinerja Karyawan**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Kinerja_karyawan	Equal variances assumed	39.671	.000	6.164	186	.000
	Equal variances not assumed			6.164	130.203	.000

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel 4. diatas menunjukan nilai sig. 2 tailed pada equal variances not assumed adalah sebesar  $0.00 > 0.05$ , hal ini berarti terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap di PT. Multi Citra Abadi – Multimart , sehingga Ha diterima dan H0 ditolak.

**Pembahasan**

**3.3. Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap PT. Multi Citra Abadi – Multimart Manado**

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanya dalam Bahasa Inggris yakni performance, dan kerap dindonesiakan dengan kata performa. Mengoptimalkan sumber daya manusia menjadi focus utama organisasi dalam meningkatkan kinerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) menjadi factor kunci dalam rangka memperoleh kinerja yang baik. Kinerja atau prestasi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diacapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara 2015:67).

Dalam perusahaan status karyawan dibagi menjadi 2 yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. karyawan tetap adalah karyawan yang telah resmi menjadi karyawan perusahaan dan jika dapat menunjukkan prestasi kerjanya dengan baik maka kenaikan pangkat dan memperoleh kenaikan jenjang karir yang lebih tinggi dari sebelumnya adalah jaminan dari rantai sistem jabatan yang berlaku untuk karyawan tetap. Dapat juga diartikan sebagai karyawan resmi

yang bekerja disuatu badan (perusahaan) secara total, tidak terikat oleh kontrak dan jangka waktu bekerja (masa kerja). Dengan demikian yang disebut dengan perjanjian kerja waktu tidak tentu adalah perjanjian kerja dimana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam undang-undang, perjanjian, maupun kebiasaan.

Persepsi yang muncul baik itu positif maupun negatif terhadap perusahaan akan mempengaruhi bagaimana perilaku karyawan tersebut dalam bekerja demi perusahaan, dan sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Perbedaan situasi dan kondisi pada karyawan tetap dan karyawan kontrak menyebabkan individu memiliki motivasi yang berbeda dalam menciptakan 16 kinerjanya. Karyawan tetap dapat bekerja dengan fasilitas pendukung tanpa mempunyai beban untuk diberhentikan, karena pemberhentian karyawan tetap memerlukan proses dan berbagai pertimbangan. Selain itu proses pelatihan rutin senantiasa dilakukan, sehingga perkembangan informasi dan teknologi dapat terus diperoleh oleh karyawan tetap. Selain itu dalam hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja, karyawan dengan status tetap berhak mendapatkan berbagai fasilitas pendukung (kantor, ruang khusus, mobil dinas), gaji yang dibayar penuh beserta tunjangannya (tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan), hingga tunjangan pensiun. Sedangkan karyawan tidak tetap adalah karyawan yang berstatus kontrak atau outsourcing dimana hubungan kerja yang termasuk dalam kategori precarious work, istilah yang biasanya dipakai secara internasional untuk menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin/ tidak aman dan tidak pasti.

Berdasarkan hasil uji beda secara parsial yang diukur melalui indikator kuantitas menunjukkan terdapat perbandingan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap PT. Multi Citra Abadi – Multimart hal ini berarti terdapat perbedaan dari berdasarkan jam kerja yang ada karena karyawan tetap lebih sering menghabiskan waktu mereka ditempat kerja untuk bekerja, selain itu terdapat perbedaan dalam hal target yang dicapai.

Hasil uji beda secara parsial yang diukur melalui indikator kualitas menunjukkan terdapat perbandingan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap tetap PT. Multi Citra Abadi – Multimart dimana terdapat hasil kerja yang berbeda, ketelitian yang berbeda dan standart kerja yang berbeda antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap yang ada.

Hasil uji beda secara parsial yang diukur melalui indikator ketepatan waktu menunjukkan terdapat perbandingan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap PT. Multi Citra Abadi – Multimart, dimana terdapat perbedaan dalam kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai waktu yang diberikan dan karyawan tetap cenderung tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan. Selain itu terdapat perbandingan dalam kehadiran sesuai waktu atau tepat waktu pada karyawan tetap dan karyawan tidak tetap yang ada.

Hasil uji beda secara parsial yang diukur berdasarkan indikator efektivitas menunjukkan terdapat perbandingan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap PT. Multi Citra Abadi – Multimart, hal ini berarti terdapat perbedaan dalam hal semangat yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki, dan kerjasama antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap yang ada di PT Multi Citra Abadi - Multimart.

Secara keseluruhan berdasarkan hasil uji beda antara kinerja karyawan tetap dan tidak tetap ditemukan bahwa terdapat perbandingan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan tidak tetap di PT. Multi Citra Abadi – Multimart di Kota Manado. Hal ini berarti di PT. Multi Citra Abadi – Multimart di Kota Manado kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap memiliki perbedaan yang signifikan ditinjau dari keseluruhan indikator yang ada, dimana karyawan tetap cenderung bekerja dengan lebih giat karena memiliki jenjang karir yang lebih baik dari karyawan tidak tetap, walaupun tidak terdapat perbedaan dalam pekerjaan yang dilakukan namun karyawan tetap bisa memiliki jenjang karir yang terus berkembang dibandingkan karyawan tidak tetap, sehingga dalam melakukan kinerja karyawan tetap selalu berusaha untuk lebih maksimal agar jenjang karir semakin meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Betteng, Kawet dan Nelwan (2017) yang menemukan bahwa terdapat perbandingan yang signifikan antara kinerja ASN dan THL di Dinkes Manado. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Fazriyanti (2016) yang menemukan bahwa terdapat perbedaan kinerja pegawai tetap dan tidak tetap pada Ponorogo City Center (PPC) dan Ponorogo Permai (POPER). Penelitian Rotty (2016) terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja layanan kesehatan pada puskesmas rawat inap dan rawat jalan. Penelitian Gopal (2016) menemukan terdapat perbedaan kinerja pegawai tetap dan pegawai tidak tetap yang ada. Penelitian Oroh, Lopian dan Pandowo (2014) ada perbedaan yang signifikan dalam kinerja pegawai berdasarkan imbalan antara pria dan wanita. Penelitian Onibala, Saerang, Dotulong (2017) menemukan terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai berdasarkan prestasi kerja. Namun bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simon (2017) yang menemukan bahwa terdapat perbedaan yang tidak signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap di PT. Kereta Api Indonesia Persero Drive 1 Sumut. Penelitian Wahyuningtyas dan Utami (2018) yang menemukan terdapat tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai tetap dan pegawai tidak tetap.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah hasil uji beda secara parsial yang diukur melalui indikator kuantitas menunjukkan terdapat perbandingan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap PT. Multi Citra Abadi – Multimart. Hasil uji beda secara parsial yang diukur melalui indikator kualitas menunjukkan terdapat perbandingan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap tetap PT. Multi Citra Abadi – Multimart. Hasil

uji beda secara parsial yang diukur melalui indikator ketepatan waktu menunjukkan terdapat perbandingan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap PT. Multi Citra Abadi – Multimart dan Hasil uji beda secara parsial yang diukur berdasarkan indikator efektivitas menunjukkan terdapat perbandingan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap PT. Multi Citra Abadi – Multimart. Secara keseluruhan berdasarkan hasil uji beda antara kinerja karyawan tetap dan tidak tetap ditemukan bahwa terdapat perbandingan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan tidak tetap di PT. Multi Citra Abadi – Multimart di Kota Manado.

#### **Saran**

Saran dari penelitian ini adalah bagi Perusahaan, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat perbandingan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap, sehingga sebaiknya perusahaan semakin memperhatikan hak – hak karyawan tidak tetap dan melakukan kiat – kiat seperti memberikan jenjang karir dan kenaikan gaji serta bonus bagi karyawan tidak tetap dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan tidak tetap . Untuk karyawan tetap perusahaan sebaiknya semakin memberikan sistem reward baik itu jenjang karir ataupun reward lainnya agar karyawan tetap semakin meningkatkan kinerjanya untuk tujuan perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia, Khususnya untuk perbandingan kinerja karyawan yang masih belum banyak diteliti.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Amstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Human Resource Management Practice*. Ashford Colour Press Ltd.
- Betteng. M. A, Kawet, L dan Nelwan O. S. (2017). Analisa Perbandingan Kinerja Aperatur Sipil Negara (ASN) dan Tenaga Harian Lepas (THL) Pada Dinas Kesehatan Manado, *Jurnal EMBA*, Vol, 2 No 2, hal. 3028-3037. <https://ejournal.unsrat.ac.id/?index.php/emba/article/view/17677/17203> Diakses Pada 9 Juni 2020
- Fazriyanti, S.K. (2016). Analisis Perbandingan Kinerja karyawan Tetap Pada Ponorogo City Center, *Journal Library UMPO* Hal 2584 Vol.1 No.1 <http://ejournal.umpo.ac.id/2584/> Diakses pada 9 Juni 2020
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gopal D. M. S (2016). A Comparative Study Of Leadership, Strategic Direction and Reward On Employee Performance, *Journal University Of Johannesbrug* Vol.1 No.1 <https://scholar.google.co.id/scholar/view/651.pdf> Diakses pada 9 Juni 2020
- Hasibuan, M. S. P. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Akrasa
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Onibala, A. G., Saerang I. L. dan Dotuloong L. O. H. (2017). Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Tidak Tetap Di Kantor Sinode GMIM, *Jurnal EMBA* Vol. 5 No. 2, Hal 380 387 <https://ejournal.unsrat.ac.id/?index.php/emba/article/view/19120/19130> Diakses pada 9 Juni 2020
- Oroh, R, V, Lopian S.L.H. dan M. Pandowo (2014). Comperative Analysis Of Reward And Employee Performance Based On Gender At Central Bank Of Bank Sulut, *Jurnal EMBA*, Vol. 2. No. 1 Hal 335-343 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/view/3831/3349> Diakses pada 9 Juni 2020
- Rotty, S. J. L. (2016). Komperasi Kinerja Layanan Kesehatan Pada Puskesmas Rawat Inap Dengan Rawat Jalan Di Kabupaten Minahasa Utara, *Jurnal EMBA*, Vol. 4 No. 2 Hal. 311-322 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/13014> Diakses pada 9 Juni 2020
- Simon J. (2017) Analisis Perbandingan Kinerja karyawan Tetap Dan karyawan Outsourcing Pada Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Drive 1 Sumatera Utara, *Jurnal Undhar*. Vol. 2 No.1 <http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/jupublik/article/view/311> Diakses pada 9 Juni 2020

Sugiyono. 2014. *Cara Mudah Menyusun: Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Wahyuningtyas, S., Utami, R. (2018) Analisis Perbedaan Kinerja karyawan Outsourcing Dan karyawan Tetap. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 1. No.1 <http://doi.org.edu/viewdoc/download?doi> Diakses pada 9 Juni 2020